

أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة

أحمد حسين نور الدين⁽¹⁾ - صالح عبد العظيم سليمان⁽²⁾ - فتحي الشرقاوي⁽²⁾
(1) كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (2) كلية الآداب، جامعة عين شمس

المستخلص

تعددت أهداف الدراسة الحالية حيث هدفت إلى تحديد الآتي: طبيعة العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط وبعض السمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، ودراسة الفروق صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة الذكور عن الإناث في أساليب مواجهة الضغوط، ومقارنة صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة الذكور عن الإناث في السمات الشخصية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن؛ لملاءمتها لموضوع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين بُعد التجنب والهروب لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار ومقاييس سمات الشخصية، وكذلك وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين بُعد حل المشكلة لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار ومقاييس سمات الشخصية، وفي الختام أوصت الدراسة بالحرص على تطوير مهارات إدارة الوقت من أجل مواجهة الضغوط في بيئة العمل الحكومية والخاصة، والحرص على خلق بيئة عمل مشتركة ومتعاونة، واستخدام مهارات التواصل الفعالة. وتعلم استراتيجيات تخفيف الضغط مثل التمارين التنفسية، والتمارين الرياضية.

الكلمات المفتاحية: الضغوط - السمات الشخصية - بيئة العمل - صانعي القرار - أساليب المواجهة

المقدمة

يحيا الإنسان اليوم في زمن ضغوط، حيث يتصدى الأفراد على مستويات متباينة لأحداث ومواقف تسبب لهم التوتر والقلق، وتشكل حاجزاً يمنعهم من الارتباط والتعامل مع بيئتهم، بما في ذلك طلاب صانعي القرارات في بيئة العمل الذين قد يتعرضون للضغوط التي تشكل عائقاً أمامهم، وتؤثر عليهم سلباً في تعاملهم وتواصلهم مع الآخرين. كما أن مصدر التوتر يتكون في داخلنا، وأي حدث يمكن أن يصبح أقل أو أكثر توتراً حسب تقديرنا له، وأن الشخص يقابل العديد من العوائق التي تهدد أمنه وتوافقه، وأن هناك فرقاً بين الأفراد في أساليبهم التي يواجهون فيها ضغوطاً تبعاً لسماتهم وخصائصهم الشخصية، وطبيعة الموقف نفسه، وطرق المواجهة هي الجهود التي يبذلها الفرد بهدف السيطرة على الصعوبات، وتعديل الوضع لأحسن، وتقليل الضيق، وإذا أراد الشخص التحكم في حياته، فمن المهم أن يكتسب فهماً أساسياً لذاته الحقيقية، وتصبح الصورة الذاتية التي نحملها في ذهن أنفسنا أساس حياتنا، بحيث تكون كل أفعالنا وانفعالاتنا متناغمة ومتوافقة معها (الصاعدي، 2021).

لذلك، مع توافر بعض السمات الشخصية المميزة لصانعي القرارات في بيئة العمل، والشخصية المتوازنة انفعالياً، والقدرة على امتصاص الضغوط، وبإعداد متميز في بيئة العمل، والتدريب، وبمعرفة بالعلوم التي تتعلق بمواجهة الضغوط والسمات الشخصية، يمكن لصانعي القرارات في بيئة العمل القيام بدورهم المهني بكفاءة وفاعلية، أي أن لدى صانعي القرارات إعداداً مميزاً يمكنهم من أداء دورهم بفعالية. فلمعرفة الشخصية من الضروري معرفة التنظيم الديناميكي للشخص، وبالتالي من الضروري دراسة الشخصية ككل، حيث إن الشخصية ليست فقط مجموعة من

السمات أو الإمكانيات، ولكن وراء هذه السمات هناك وحدة من التكامل، والاتساق، والتفاعل، حيث لا يمكننا فهم إحدى الخصائص والسمات إلا بعد معرفة علاقتها بسمات أخرى (البادي، 2014).

وهنا تجدر الإشارة إلى أن صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة يتعرضون إلى درجات متفاوتة من الضغوط أثناء أدائهم لأعمالهم، فيختلفون في لجوئهم لأساليب متفاوتة لمواجهة هذه الضغوط، كما تختلف السمات الشخصية التي يتصف بها كل منهم، ومن ثمَّ يختلف أسلوب تعاملهم مع الضغوط حسب سماتهم الشخصية.

مشكلة الدراسة

رغم تأصل ظاهرة الضغوط في الإنسان منذ بدء الخليقة، إلا أنها أصبحت إحدى سمات هذا العصر الذي يتميز بالتغير السريع والنمو العلمي والتكنولوجي، وتهيمن عليه مفاهيم العولمة، والعالمية، والترابط، ذاك التغير المتسارع والتحويلات السريعة للغاية في الاقتصاد العالمي، إلى جانب انهيار الأيديولوجية الماركسية في الاتحاد السوفييتي السابق ودول أوروبا الشرقية، وتعقيد الحضارة، أدى إلى خلق ضغوط وتوترات أجبرت الإنسان على بناء نماذج سلوكية، وقيمية، واجتماعية عصرية توافق متطلبات العصر، وكل هذا تولد عنه القلق والتوتر النفسي، وبناء عليه، فتمت الحياة ينطوي كذلك على العديد من الآلام وعدم الراحة النفسية، بالإضافة إلى الكثير من عناصر الدمار والتخريب، ما ينتج عنه الكثير من البؤس البشري، وهذا يتطلب بناء شخصية أكثر قدرة على مواجهة ضغوط ومطالب هذا العصر، وأكثر حساسية إلى عناصر التقدم والاختراق (جودة، 2004).

والضغوط المهنية تمثل إحدى التحديات الجوهرية التي يواجهها صانعو القرار في بيئات العمل المتنوعة، فهي تؤثر بصورة مباشرة على جودة الأداء واتخاذ القرار، وعند النظر إلى التباين بين بيئتي العمل الحكومية والخاصة تزداد أهمية الموضوع، لما لكلٍ منهما من طبيعة تنظيمية وقيادية متنوعة، والتي قد تسهم في اختلاف أساليب التعامل مع الضغوط، أمّا سمات الشخصية فهي تلعب دورًا محوريًا في تشكيل الطريقة التي يواجه بها الفرد تلك الضغوط، أي أن نمط الاستجابة للضغوط ليس قائمًا على البيئة الخارجية فقط، ولكن أيضًا على السمات الداخلية للفرد.

فعملية صنع القرار تعد من أهم العمليات والوظائف التي يقوم بها صانعي القرار، فهي تمثل جوهر العملية الإدارية، فحين يمارس صناع القرار وظيفتهم القيادية إنما يتخذوا مجموعة من القرارات التي تمثل الذي تقوم عليه عملية الإدارة، كما أنهم ينسقوا بها مجهوداتهم ويستثيرون فيها دوافعهم، ولا شك في أن صانعي القرار عندما يقوموا بهذه العملية يتأثروا بالعديد من العوامل التي تؤثر على قراراتهم سواء خارجية أو داخلية، ومن أهم هذه العوامل نجد الضغوط المهنية. (القحطاني، 2007)

ورغم تزايد الاهتمام العلمي بأساليب مواجهة الضغوط والعلاقة مع السمات الشخصية، إلا أن الفهم الحالي له يفتقر إلى دراسات مقارنة تجمع بين قطاعي العمل الحكومي والخاص، خاصة فيما يرتبط بصانعي القرار، كما أن الفروقات النوعية (ذكر/أنثى) في هذه العلاقة لم يتم بحثها بشكل كافٍ ضمن هذا الإطار؛ لذلك، تهدف الدراسة الحالية إلى سد هذه الثغرات عبر تحليل طبيعة العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط والسمات الشخصية، واختبار الفروق بين الذكور والإناث في بيئتي العمل الحكومي والخاص.

وبناء عليه فإن مشكلة الدراسة تتبع من الحاجة إلى فهم العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط وبين سمات الشخصية عند صانعي القرارات في كلا القطاعين الحكومي والخاص، بهدف الكشف عن الفروقات المحتملة بينهما، ومن أجل تحديد طبيعة العلاقة بين أسلوب المواجهة وسمات الشخصية، ومدى تأثير هذا في فعالية اتخاذ القرار.

والمرجعية التي تؤكد على ضرورة معالجة هذه المسألة ما جاء في بعض الدراسات على النحو التالي:
الضغوط الاجتماعية وأثرها على الضغوط المهنية، وأثرهما على عملية صنع القرار، وهو ما أكدته أيضًا دراسة (القحطاني، 2007)، التي توصلت إلى أن يوجد آثار سلبية للضغوط الاجتماعية على الضغوط المهنية، وأن كلاهما له أثر على عملية صنع واتخاذ القرار.

كما أكدت دراسة (Carrie E. Bartley and Scott C. Roesch, 2011) على دور اليقظة التنظيمية: حيث إن الأشخاص ذوو السمات مثل الضميرية يظهرون توجهًا نحو أساليب المواجهة المركزة على حل المشكلة (problem-focused coping)، مما يعزز استجاباتهم الإيجابية تجاه الضغوط.

أكدت دراسة (Qutaiba Agbaria, Amnah Abu Mokh, 2021) على أهمية التأثير المعتمد على السمات الشخصية: حيث إنه وفقًا لنموذج الخمسة الكبرى، تُظهر سمات مثل الانفتاح ارتباطًا إيجابيًا بأساليب المواجهة الفعالة مثل التخطيط وإعادة تأطير الضغوط.

وانطلاقًا مما سبق ذكره وبسبب ندرة وقلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط وبعض السمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، فقد دفع ذلك الباحثين إلى إعداد هذه الدراسة من أجل تحديد طبيعة العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط وبعض السمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.

أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة معالجة القضية مثار هذا البحث من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط وبعض السمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة؟
- هل يتباين صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة الذكور عن الإناث في أساليب مواجهة الضغوط؟
- هل يختلف صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة الذكور عن الإناث في السمات الشخصية؟

فروض الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياسي أساليب مواجهة الضغوط وسمات الشخصية.
- الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من صانعي القرارات على مقياس أساليب مواجهة الضغوط.
- الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس سمات الشخصية.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة كالاتي:

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط وبعض السمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.
- دراسة الفروق بين صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة الذكور عن الإناث في أساليب مواجهة الضغوط.
- المقارنة بين صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة الذكور عن الإناث في السمات الشخصية.

أهمية الدراسة

يمكننا تقسيم أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية كالاتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- تتاولت هذه الدراسة موضوع مهم وضروري، وهو أساليب مواجهة الضغوط وبعض السمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.
- دراسة متغيرين وقائمين مهمين من متغيرات الصحة النفسية (أساليب مواجهة الضغوط، وسمات الشخصية) لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.
- رغم أهمية السمات الشخصية للفرد وللعاملين، ودراساتها والعوامل التي تتعلق بها، إلا أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تتاولت أساليب مواجهة الضغوط وسمات الشخصية لدى صانعي القرارات.
- إثراء الإطار النظري عن متغير أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها ببعض سمات الشخصية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- أ- يمكن أن تفيد هذه الدراسة ونتائجها في ضرورة الاهتمام بمعرفة أساليب وإستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة؛ لما لها من تأثيرها السلبي إذا كان الفرد لم يملك تلك الأساليب.
- ب- يمكن أن تفيد هذه الدراسة ونتائجها في لفت نظر الذين يقومون بإعداد المناهج لضرورة أنها تحتوي على ما يطور من أساليب لمواجهة الضغوط التي يتعرض لها الفرد، وتنمية سماته الشخصية التي تجعله قادراً على التحكم في تلك الضغوط.
- ج- وضع رؤية للجوانب العملية التي يمكن أن تزيد من تبني الأساليب والإستراتيجيات الإيجابية من قبل صانعي القرارات للتعامل مع الضغوط التي يواجهونها، وبالتالي مساعدتهم على التكيف معها أو التأقلم معها.
- د- يمكن أن تساعد النتائج في إلقاء نظر الأخصائي العلاجي والإرشاد النفسي لتطوير البرامج؛ لتحسين أساليب مواجهة الضغوط لدى صانعي القرارات.

مصطلحات الدراسة

أولاً: أساليب مواجهة الضغوط Coping Styles to Stresses : تعرف أساليب مواجهة الضغوط بأنها محاولة الفرد استعادة توازنه النفسي والتكيف مع الأحداث التي يدرك تهديداتها الحالية والمستقبلية، وهي الإستراتيجيات التوافقية المكتسبة التي تمثل مضمون السلوك وتستخدم لإدارة أزمات الحياة والظروف العصيبة، كما أنها طرق المواجهة لدى الفرد ضد المنبهات التي تجعله يفقد اتزانه وتتجاوز استطاعته على التوافق (الضريبي، 2010).

التعريف الإجرائي: يقصد بها في هذه الدراسة مجموعة من أنماط السلوك المكتسبة والنوعية التي تتطلب عادةً جهداً لدى صانعي القرارات، ويتم تحديدها حسب الحاجة، وتهدف إلى حل المشكلة، ويمكن أيضاً التحكم فيها، أو إيقافها، أو قمعها؛ لذلك يتم استخدامها بمرونة كافية عندما يتطلب ذلك موقفاً ضاغظاً.

ثانياً: سمات الشخصية Character traits : تعرف سمات الشخصية على أنها الخصائص العامة للفرد (الجسدية، أو العقلية، أو العاطفية، أو الاجتماعية)، وتحدد شخصيته، والتي تتوارى خلف سلوكه، بحيث يميزه الاستقرار النسبي والتماسك عن الآخرين (البادي، 2014).

التعريف الإجرائي: إنها الخصائص الجسدية، أو العقلية، أو العاطفية، أو الاجتماعية، أو الفطرية، أو المكتسبة التي تميز الشخص، وتشير إلى نزعة مستقرة نسبياً لنوع معين من السلوك، ولا يمكن ملاحظة هذه الخصائص بشكل مباشر، ولكن يمكن الاستدلال عليها من خلال مراقبة سلوك الفرد الفردية على مدى فترة من الزمن.

ثالثاً: صانعي القرارات Decision Makers : يعرف بأنه: "إشراك المرؤوسين والمنفذين مع رؤسائهم في اتخاذ القرارات الإدارية المتباينة التي ترتبط بتخطيط العمل، وتنظيم الجهود الضرورية لإجرائها، وتنفيذها، والإشراف على هذا التنفيذ"، إذن تكون المشاركة في صنع القرار هي إعطاء جميع أعضاء المنظمة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، عن طريق تبادل الآراء والاستفادة من الأعمال الجيدة تبعاً لأسس وقواعد موضوعية تؤدي إلى تحقيق الأهداف لدى الأفراد من ناحية والمؤسسة التي ينتمون إليها من ناحية أخرى (عزير، د.ت).

التعريف الإجرائي: هم المسؤولون الذين يتخذون مجموعة من الخطوات والبدائل لقرار محدد، ويقومون بجمع المعلومات، وتكون عملية اتخاذ القرارات عملية مدروسة ومعتمدة عن طريق تنظيم وتنسيق المعلومات وتحديد البدائل.

الدراسات السابقة

لقد تم تقسيم الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة الحالية إلى ثلاثة محاور، وهي:

المحور الأول: دراسات سابقة حول ضغوط العمل:

1-دراسة Yang (2018) : والتي هدفت إلى التحقق من العلاقة بين ضغوط العمل وخطر الإصابة بالسرطان، تقييم العلاقة بين العمل والإصابة بالسرطان، وتم الاعتماد على الملاحظة كأداة لجمع البيانات، حيث جمع الباحث العديد من الدراسات والأدبيات وقام بفحصها ودراستها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط العمل عامل خطر في انتشار العديد من الأمراض السرطانية، مع ضرورة إجراء دراسات عن علاقة ضغوط العمل بازدياد السرطان.

2-دراسة Czuba (2019): بعنوان: دعم تجارب العمال مع ضغوط العمل في أماكن الرعاية الطويلة الأجل: دراسة نوعية. والتي هدفت إلى التعرف على مدى تأثير العاملين في أماكن الرعاية بالضغط الناتج عن العمل، مع

التوصل إلى مقترحات تُساهم في الحد من هذه الضغوطات أثناء العمل، وتمثلت العينة في (10) من العاملين في مجال الدعم، وتم استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تسليط الضوء على مجموعة من العوامل التي تؤثر في ضغوط العمل مثل قصور إستراتيجيات مواجهة هذه الظاهرة وعدم الاعتراف بها في أغلب الأحيان، مع التسبب في التوتر الذي يلحق بضغوط العمل تأثيرًا سلبيًا على أداء العاملين.

3-دراسة القاضي (2022): والتي هدفت إلى توضيح العلاقة الارتباطية بين الجهد العاطفي الحقيقي وغير الحقيقي وكفاءة الأداء لدى العاملين بالبنوك المصرية، بالإضافة إلى توضيح العلاقة الارتباطية بين عمليات تحمل الضغوط وكفاءة الأداء لدى العاملين بالبنوك المصرية، وكانت عينة الدراسة الفعلية (398) مفردة، وكانت الأداة هي مقياس الجهد العاطفي، ومقياس عمليات تحمل الضغوط، ومقياس أداء العاملين بالبنوك المصرية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في: تصميم أنشطة وبرامج تدريبية لتنمية الجهد العاطفي لدى العاملين بالبنوك المصرية، وتنفيذ دورات تدريبية حول كيفية التعامل مع الضغوط التي تواجه العاملين بالبنوك.

المحور الثاني: دراسات سابقة حول السمات الشخصية:

4-دراسة Lopez (2013): هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين سمات الشخصية وأساليب القيادة التحويلية، مع قياس درجة الانفتاح على تجربة القادة المتميزين، مع اختيار (182) مرشدًا تربويًا، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: وجود علاقة بين سمات الشخصية وأساليب القيادة التحويلية والمعاملات، ووجود درجة عالية من الانفتاح على تجربة قادة المعاملات المتميزين.

5-دراسة ERYILMA (2014): والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط المعلمين المدركة (المحبوب والمكروه والمعجب)، وتحديد كيفية تعاملهم مع الطلاب، مع الأخذ بالاعتبار السمات الخمة للشخصية، وتمثلت عينة الدراسة في (187) طالبًا وطالبة للمجموعة الكمية أم المجموعة النوعية فكانت (60) مرافقًا، وتم استخدام استمارة المعلومات الشخصية كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أهم الصفات الشخصية لدى المعلمون هي الضمير، والقبول، والاستقرار العاطفي، والانفتاح، المعلمين المكروهين لديهم سمات شخصية مثل: الانطواء، والشك، والعداء تجاه الآخرين.

6-دراسة الشرفاوي (2021): والتي هدفت إلى البحث عن العلاقة المتواجدة بين أداء الشركة ونرجسية المدير، والبحث عن العلاقة المتواجدة بين قيمة الشركة ونرجسية المدير التنفيذي، وتم اتخاذ (75) كعينة لمجتمع الدراسة بمقدار 45% من مجتمع الدراسة، وقد تم الاعتماد على مقاييس النزعة المركزية كأداة لعينة الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير التنفيذي وأداء الشركة، كما أظهرت النتائج أن المستثمرين لا يأخذون نرجسية المدير التنفيذي بالحسبان مما يؤثر على استثماراتهم.

المحور الثالث: دراسات حول كيفية مواجهة ضغوط العمل في ضوء السمات الشخصية:

7-دراسة Holton وآخرون (2016): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تكيف العاملين على ضغوطات العمل، ومعرفة الأساليب التي يتم بها التكيف على ضغوط العمل، وقد بلغ عدد العينة (2500)، وتم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن نسبة كبيرة من العينة تمكنت من إدارة

الضغوط المتعلقة بالعمل بشكل فعال، وكانت أكثر أساليب التكيف شيوعاً هي التمارين الرياضية والتواصل مع الأصدقاء أو أفراد الأسرة.

8-دراسة Clercq وآخرون (2019): هدفت الدراسة إلى التوصل الأدوار التي تؤديها الشخصية المنحرفة أثناء ضغوط العمل، وتمثلت عينة الدراسة في (127) موظفاً، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن سمات الشخصية الثلاث (الثالث المظلم) تؤثر على أداء العاملين بصورة كبيرة في ضغوط العمل.

9-دراسة أحمد (2023): وقد هدفت الدراسة إلى معرفة الأسس النظرية لضغوط العمل لدى القيادات الإدارية، وتحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج، وتمثلت عينة الدراسة في (124) من القيادات المختلفة، وقد تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: توجد علاقة ارتباطية عكسية بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية. وتوافر درجة الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج جاءت بدرجة متوسطة.

التعقيب على الدراسات السابقة: ومن خلال ما تم عرضه من الدراسات السابقة، نرى أنها قد أثبتت تأثير السمات الشخصية على مواقف الأفراد بسبب ضغوطات العمل، الأمر الذي يدعم رؤية الدراسة الحالية في تأثير سمات الأفراد الشخصية على أفعالهم وسلوكياتهم عندما يتعرضون لضغوطات العمل، وقد اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أن كلاً منهم يدرس تأثير الخصائص الشخصية للأفراد على رد فعلهم تجاه الضغوطات التي يتعرضون لها خلال عملهم.

وما تنفرد به الدراسة الحالية أن: أنها ساهمت في بيان كيفية مواجهة هذه الضغوطات من خلال سمات الشخصية للأفراد، فباستعراض الدراسات السابقة نرى أن دراسة السمات الشخصية أمر هام وضروري، وذلك نظراً لكونها مؤثرة وفعالة في المواقف والاتجاهات التي يتبعها الأفراد عندما يواجهون ضغوطات وتحديات في بيئة العمل الخاصة بهم، ولذا تحاول الدراسة الحالية دراسة كيفية التغلب على الضغوطات التي يتعرض لها العمال في ضوء السمات الشخصية، وهو الأمر الذي سيساهم بشكل أساسي وفعال في تحقيق البيئة الأمثل للإنتاج، وذلك لكلاً من المؤسسات والأفراد، فالمؤسسات تحتاج إلى معرفة أهمية سمات الأفراد وخصائصهم لما في ذلك من نفع عائد عليهم وعلى المجتمع.

1- **التركيز الجزئي في الدراسات السابقة:** حيث إن غالبية الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية نجدها قد ركزت على فئات مهنية عامة نحو: (المعلمين، الأطباء، الموظفين الإداريين)، ولم يتم تخصيص بحثاً كافياً لفئة صانعي القرار، الذين يتحملون مسؤوليات ملحة تحتاج اتخاذ قرارات حاسمة تحت الضغط.

2- **الفجوة بين سمات الشخصية وأساليب المواجهة:** رغم وجود بعض الدراسات التي تطرقت إلى أساليب مواجهة الضغوط أو سمات الشخصية كلاً على حدة، ولكننا نجد أن عدداً قليلاً منها تطرق إلى العلاقة بينهما بشكل تكاملي لدى العاملين في مواقع اتخاذ القرار، وخاصة في إطار البيئات العربية.

3- **قلة المقارنات بين القطاعين الحكومي والخاص:** حيث إن كثيراً من البحوث لم تركز على الفروق البيئية بين قطاعي العمل (الحكومي والخاص)، رغم أن لهما أنظمة تنظيمية، وثقافية، وضغوطاً مهنية متنوعة تؤثر على أساليب المواجهة والاستجابة للضغوط.

- 4- **تغير طبيعة الضغوط الحديثة:** حيث إن كل من التطورات السريعة في بيئات العمل، وارتفاع معدلات التحديات الاقتصادية والإدارية، أدت إلى أن تكون الضغوط أكثر تعقيداً، وهو ما يُبرز الحاجة لإعادة دراسة الموضوع وفق المعطيات الراهنة.
- 5- **ضعف الدراسات العربية في هذا المجال:** رغم توفر بعض الدراسات الغربية التي تطرقت الموضوع من عدة زوايا، إلا أن الدراسات العربية - وخاصة في بيئات العمل الحكومية والخاصة - مازالت قليلة؛ مما يؤكد الحاجة الملحة لدراسة علمية تسد تلك الفجوة.
- 6- **أهمية النتائج المحتملة:** حيث إن فهم العلاقة بين سمات الشخصية وأساليب مواجهة الضغوط لدى صانعي القرار قد يسهم في كل من: تحسين برامج التدريب الإداري، ودعم الاستقرار النفسي والوظيفي، ورفع جودة اتخاذ القرار داخل المؤسسات.
- 7- **المساهمة العلمية للدراسة الحالية:** الدراسة الحالية تجمع بين ثلاثة عناصر أساسية تتمثل في: (الضغوط المهنية، سمات الشخصية، وبيئة العمل)، ما يمثل تكامل نادر نسبياً؛ الأمر الذي يُضيف قيمة علمية أصلية لميدان البحث العلمي.

الإطار النظري:

المحور الأول: أساليب مواجهة الضغوط:

أولاً: مفهوم أساليب مواجهة الضغوط: تعرف أساليب مواجهة الضغوطات اصطلاحاً على أنها: الأساليب التي ينتهجها الفرد في التعامل مع ما يمر به من مواقف، وأحداث، وضغوطات، أو هي الطرق التي يستعملها الفرد في القيام بإدارة الضغوط حتى يحقق الأهداف المرجوة، كما تتمثل في الجهود العاطفية، والمعرفية، والسلوكية التي يبذلها الفرد؛ بهدف إدارة الضغوطات التي يواجهها ويتعرض لها، وتشكل له في حياته عبئاً على ما يملك من إمكانيات وقدرات. (علي، 2019م، ص236)

وهنا يعرف الباحثان أساليب المواجهة إجرائياً بأنها الطرق والجهود المتعددة سواء المعرفية أو السلوكية والانفعالية التي تقدم المساعدات للشخص الذي يعاني من المشكلات الضاغطة، كما أنها تجعلهم قادرين على حشد طاقات بهدف مواجهة البيئة المحيطة، والتخفيف من مستويات الضغط النفسي والتوتر.

ثانياً: أنواع الضغوط النفسية: للضغوطات النفسية الكثير من الأنواع التي تعددت بتعدد النظريات المتعلقة بالضغوطات النفسية، والتي يتمثل أهمها فيما يلي (علي، 2015م، ص37): الضغوط الحادة - الضغوط غير الحادة - الضغوط المتأخرة - ضغوط ما بعد الصدمة - الضغط المزمن - الضغوط النفسية السيئة - الضغوط النفسية الجيدة - الضغوط النفسية الزائدة - الضغوط النفسية المنخفضة - ضغط بيتا - ضغط ألفا - ضغط النقص والضياح - ضغط النبذ وعدم الاهتمام - ضغط الخداع والمراوغة - ضغط السيطرة والمنع - ضغوط العمل - الضغوط الاقتصادية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الأسرية - الضغوط العاطفية - الضغوط الثقافية - الضغوط العقائدية.

وهنا يرى الباحثان أنه مما سبق يتبين أن الأسباب التي تؤدي إلى تعرض الأفراد للضغوطات كثيرة، ومتنوعة، ولا يمكن أن نقوم بحصرها في سبب واحد، حيث إن تنوع الأسباب يعود إلى تنوع استقبال كل فرد من الأفراد للأمور التي تحدث حوله، فالأمر الذي يمثل للفرد موقفًا ضاغطًا يعتبر بالنسبة لفرد آخر هو أمر عادي يمكن تجاوزه، ويمكن التغلب عليه، وهكذا، وبالتالي فإن كل فرد يتعرض للضغوطات السابق ذكرها بحسب ما يقع أمامه من مواقف، فلو تغلب الفرد عليها ينزاح الضغط، وإن لم يتغلب عليها تتراكم الضغوطات عليه وتتسبب له في الوقوع في كثير من المشكلات التي يصعب حلها.

ثالثًا: أبعاد الضغوط النفسية: إن أغلب المشكلات الصحية تتعلق بالضغوط النفسية، والتي قد تعرض الشخص للإصابة بقرح المعدة والصداع النصفي، والأرق، وضغط الدم، وغيرها من المشكلات التي تضر بصحة الإنسان، وتختلف ردود الفعل الضاغطة من شخص إلى آخر، وتنقسم تلك الردود لثلاثة أنواع، وهي كالتالي: الاستجابة الفسيولوجية - الاستجابة النفسية - الاستجابة السلوكية.

رابعًا: أعراض الضغوط النفسية: تصنف الأعراض الناتجة عن الضغوط وفق ما يلي: (عبد المعطي، 2006م، ص83): الأعراض الجسدية - الأعراض الذهنية (المعرفية) - الأعراض الخاصة بالجوانب السلوكية.

خامسًا: أساليب مواجهة الضغوط النفسية: هناك الكثير من الأساليب التي يلجأ لها الفرد في تعامله مع المواقف الضاغطة، والتي يتمثل أهمها فيما يلي: (علي، 2019، ص236): أساليب المواجهة الإيجابية - أساليب المواجهة السلبية - أساليب المواجهة البيولوجية - أساليب المواجهة النفسية.

المحور الثاني: النظريات المفسرة لأساليب مواجهة الضغوط:

هناك العديد من النظريات المفسرة لأساليب مواجهة الضغوط التي يتعرض لها الفرد، والتي قام بها عدد مختلف من علماء النفس، والتي سوف نتناولها فيما يلي:

1- نظرية هانز سيللي (Hans selye).

2- نظرية ولتر كانون (Walter Cannon) المواجهة والهروب.

3- نظرية التقدير المعرفي.

4- النظرية الإدراكية (Spielberger).

5- نظرية هولمز Thomas Holmes وراه (Rechard Rahe) (1967).

6- نظرية فرنش (1982).

7- نموذج بيرري (1997م).

8- النظرية المعرفية وتفسيرها للضغط النفسية

وهنا يرى الباحثان: أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في حياته سواء كانت على المستوى الشخصي، أو المستوى الأسري، أو المجتمعي، يكون لها تأثيرًا واضحًا على الفرد سواء كان لتلك المواقف تأثيرات إيجابية أو سلبية، فإذا أثرت الضغوطات بالسلب على الفرد، فإن ذلك الأمر يلحق التهديد بحياته الصحية وحياته النفسية ويعرضها للكثير من المواقف، ويختلف تأثيرها بالسلب من شخص إلى آخر، وهذا ما يتبين فيما يظهر على الأفراد من ردود فعل، وقد جاءت النظريات المفسرة للضغوطات النفسية كثيرة، ومتنوعة، ومتميزة أيضًا، فكل نظرية اعتمدت على اتجاه محدد، فأصحاب بعض النظريات ينظرون إلى الضغوطات على أنها مثيرات داخلية تتشكل في هيئة صراعات أو خارجية

تتعلق بالبيئة التي تحيط بالفرد، والبعض يراها على أنها مجرد استجابات للأحداث، والتي تهدده، وهناك من ينظر للضغوطات على أنها تفاعل بين الفرد والبيئة، فالضغوطات تحقق نتيجة لتعمد الفرد تجاوز المطالب البيئية.

المحور الثالث: سمات الشخصية:

أولاً: مفهوم الشخصية:

الشخصية اصطلاحاً: تعرف على أنها: النفس الإنسانية التي تتضمن ثلاثة أنماط رئيسة من تكوينه الجسدي، النمط الداخلي، وهو ما يطلق عليه التركيب (الحشوي)، والنمط المتوسط، وهو ما يطلق عليه التركيب (العظمي)، والنمط الخارجي للإنسان، وهو ما يطلق عليه التركيب (الجلدي). (مجيد، 2015، ص 20).

ومما سبق يعرف الباحثان الشخصية إجرائياً على أنها: النظام الدينامي المتكامل والمكون من الخصائص، والسمات الجسدية، والروحية، والعقلية، والانفعالية، والاجتماعية التي تساهم في جعل الفرد يتسم بالتميز عن غيره من الأفراد، كما تمكن الفرد من العمل على التنبؤ برود فعله وسلوكياته في تعامله مع مواقف معينة وعند تفاعله مع البيئة التي تحيط به.

ثانياً: مكونات الشخصية: تشتمل الشخصية على العديد من المكونات والعناصر التي تجعلها تتداخل وتستمر بتفاعلها مع بعضها البعض فإن تلك المكونات تتفق على مجموعة من الأبعاد الرئيسية التي تتمثل فيما يلي: المكونات الجسمية - المكونات العقلية المعرفية - المكونات الانفعالية - المكونات الخلقية - المكونات البيئية.

ثالثاً: محددات الشخصية: تشتمل المحددات الشخصية على العديد من المتغيرات الحاسمة في تعيين الشخصية، وتلك المحددات تنقسم إلى منظومات بنائية ومنظومات اجتماعية على النحو التالي: المنظومة البنائية - التطور البيولوجي.

رابعاً: جوانب الشخصية: إن جوانب الشخصية كثيرة ومتنوعة، والتي تستل على جوانب نفسية، وعقلية، وروحية، والتي تتمثل فيما يلي: الجانب الجسمي - الجانب العقلي - الجانب الروحي والإيماني - الجانب الانفعالي والأخلاقي - الجانب الاجتماعي - الجانب الجمالي.

خامساً: قياس الشخصية: هناك العديد من المعايير التي تم الاعتماد عليها عند قياس الشخصية، فهناك طريقتان يتم الاعتماد عليهما لتقييم الشخصية، وهما: قياس الصفات والسمات والخصائص لدى الفرد - قياس الشخص بشكل كلي.

مبادئ ومركزات قياس الشخصية: الثبات - الصدق - الموضوعية - العوامل الداخلية والخارجية.

المحور الرابع:

نظريات الشخصية: نظرية كلونينجر (1986م) - نظرية السيكلوجيا التحليلية Analytic Psychology - نظرية أدلر - نظرية السمات - نظرية أولبورت - نظرية أيزنك - نظرية رايموند كاتل.

البعد البيئي:

الضغوط البيئية وتأثيرها على عملية اتخاذ القرار:

تمثل العوامل البيئية نحو: تغير المناخ، والتلوث، وندرة الموارد تهديداً متزايداً على المؤسسات، الأمر الذي يزيد من مستوى الضغط على صانعي القرار، خاصة في القطاعات المعتمدة على الموارد الطبيعية مثل: الزراعة، والطاقة،

والصناعة. وهذه الضغوط تتطلب اتخاذ قرارات حاسمة من أجل ضمان استدامة العمليات، حيث يؤدي الفشل في مواجهتها إلى خسائر اقتصادية وبيئية طويلة الأمد.

استراتيجيات مواجهة الضغوط وأثرها على الاستدامة: يختلف أسلوب تعامل صانعي القرار مع الضغوط البيئية وفقاً لإستراتيجيات المواجهة التي المعتمدة، والتي منها ما يلي:

• **المواجهة الاستباقية:** وتتضمن تبني السياسات البيئية، والاستثمار في التكنولوجيا الخضراء، والتخطيط طويل الأمد من أجل مواجهة المخاطر البيئية.

• **المواجهة التجنبية:** وهي تتمثل في تتجسد في تأجيل القرارات البيئية، أو محاولة تقليل أهمية المخاطر المناخية، أو التركيز على المكاسب الاقتصادية قصيرة المدى.

القلق البيئي وتأثيره على اتخاذ القرار: يؤثر القلق البيئي - وهو القلق الدائم من تدهور البيئة والمخاطر المناخية - على سلوكيات صانعي القرار بطرق متعددة، ومن ذلك أنه:

- قد يدفع القادة إلى اتخاذ إجراءات أكثر جرأة نحو الاستدامة في حال تم توجيهه بشكل إيجابي.
- كما يمكن أن يؤدي إلى الإرهاق واتخاذ قرارات غير مدروسة، أو تفضيل الحلول السريعة بدلاً من السياسات طويلة الأجل إذا أصبح القلق طاغياً.

لهذا، بات من الضروري توفير دعم نفسي ومهني لصانعي القرار، وتعزيز مهارات التأقلم لديهم من أجل مساعدتهم في اتخاذ قرارات مستدامة تحت الضغط.

الإجراءات المنهجية للدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن؛ لملاءمتها لموضوع الدراسة الذي يبحث حول طبيعة العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، وإبراز الفروق بين الذكور والإناث من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، فمن أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي، والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث، وظواهر، وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها، ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.

أدوات الدراسة: اعتمد الباحثان لتحقيق أهداف الدراسة، والتحقق من صحة الفروض على الأدوات التالية:

- أ- **البيانات الأولية:** وتمثلت في تقسيم عدد الذكور والإناث بالتساوي، والأعمار من 30-50 عاماً.
- ب- **مقياس سمات الشخصية:** تم تقسيمها على خمسة أبعاد متمثلة في (بعد الاجتماعية- بعد القابلية للاستشارة- بعد السعي نحو الإنجاز- بعد الاكتئابية- بعد الهدوء).
- ج- **مقياس أساليب مواجهة الضغوط لدى صانعي القرار:** تم تقسيمها على خمسة أبعاد متمثلة في (بعد التجنب والهروب- بعد حل المشكلة- بعد التفريغ الانفعالي- بعد المساندة الاجتماعية- بعد التكيف).

إجراءات الدراسة:

المرحلة الأولى: الدراسة الاستطلاعية المكتبية: وقد تضمنت تلك المرحلة الاطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بموضوع مقياس سمة الشخصية، وقراءة الكتب الدوريات التي لها علاقة وصلة بمقياس الشخصية.

المرحلة الثانية: تحديد شكل محتوى المقياس: يتم تحديد شكل المقياس بناءً على العديد من الأشياء مثل طبيعة العينة التي يطبق عليها المقياس، والفئة العمرية التي يتم تحديدها، حيث تم تطبيق المقياس على الفئة العمرية من (30-50) عامًا، وجمع البيانات من صانعي القرار بالقطاع الحكومي والخاص.

المرحلة الثالثة: تحديد مكونات المقياس: وفيها تم تحديد مكونات المقياس من خلال مصدرين كالآتي:

1- الاطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بمقياس سمات الشخصية.

2-مراجعة المقاييس التي تم إعدادها من قبل، وهي مقياس (قائمة فرايبورغ للشخصية، تعريب محمد حسن علاوي، 1998)، (قائمة آيزنك للشخصية، 1985)، (سهيلة رمة، ووسام طليبة، 2022).

وبناء على المصدرين السابقين تم إعداد مقياس السمات الشخصية وتحديد مكونات المقياس المتمثلة في:

- البُعد الأول: بُعد الاجتماعية.

- البُعد الثاني: بُعد القابلية للاستثارة.

- البُعد الثالث: بُعد السعي نحو الإنجاز.

- البُعد الرابع: بُعد الاكتئابية.

- البُعد الخامس: بُعد الهدوء.

المرحلة الرابعة: تكوين مجمع البنود:

المصدر الأول: التراث النظري السيكلوجي الخاص بمقياس سمة الشخصية.

المصدر الثاني: ملاحظة السمات الشخصية للأشخاص صناعي القرارات بالقطاعات الحكومية والخاصة، وذلك في نطاق عمل الباحثين الذي يتيح له ملاحظتهم.

المصدر الثالث: الاطلاع على المقاييس واستخلاص البنود التي تتوافق مع عينة الدراسة من أجل صياغتها بطريقة تتناسب مع الدراسة الحالية.

المرحلة الخامسة: صياغة البنود: تم صياغة البنود بشكل يتناسب مع عينة الدراسة، وتنوعت البنود في الصياغة بين السلب والايجاب، وبلغ عدد البنود الخاصة بالمقياس 35 مقسمة على الخمسة الأبعاد لكل بعد سبعة بنود.

المرحلة السادسة: تحديد بدائل الاستجابة على المقياس: اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على البديل الثلاثي (دائمًا - أحيانًا - أبدًا)، وقد كانت الإجابات على كل بند وفق مقياس ليكرت الثلاثي كما يلي:

التصنيف الدرجة	دائمًا 3	أحيانًا 2	أبدًا 1
-------------------	-------------	--------------	------------

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة، وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للتوزن)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \frac{3-1}{3} = 0.67$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: المستوى المنخفض = من 1 إلى أقل من 1.7 ، والمستوى المتوسط = من 1.7 إلى أقل من 2.4 ، والمستوى المرتفع = من 2.4 إلى 3 المعيار والجدول (2) يبين ذلك:

جدول (6): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1 إلى أقل من 1.7	بدرجة منخفضة
من 1.7 إلى أقل من 2.4	بدرجة متوسطة
من 2.4 إلى 3	بدرجة مرتفعة

المرحلة السابعة: تعليمات المقياس: تضمن تعليمات المقياس بيانات تعريفية عنه، وطريقة الاستجابة لعبارات المقياس، كما تم مراعاة الوضوح والبساطة لتتناسب مع عينة صانعي القرارات بالقطاعات الحكومية والخاصة.

المرحلة الثامنة: تأتي هذه المرحلة بعد صياغة البنود وتوضيح بدائل الاستجابة عليها، وتحديد التعليمات الخاصة بهذا المقياس، تأتي بعدها مرحلة تجريب المقياس على عينة من الأشخاص صانعي القرارات بالمصالح الحكومية والخاصة (ن = 30)، وذلك من أجل التعرف على:

1. مدى وضوح التعليمات.
2. مدى وضوح العبارات أو غموضها.
3. مدى مناسبة المقياس.

المرحلة التاسعة: زمن المقياس: يعد هذا المقياس من المقاييس غير المرتبطة بالزمن، حيث إنه لا يتم إعطاء درجة على الزمن، فكان لابد من التعرف على المتوسط الزمني للمقياس؛ من أجل مراعاة الوقت أثناء التطبيق، فقد تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية من صانعي القرار (ن = 30)، وبعدها تم تسجيل الوقت الذي استغرقه كل فرد للبدء في المقياس حتى نهايته، وبعدها تحديد المتوسط العام للزمن المستغرق، وهو 15 دقيقة.

المرحلة العاشرة: حساب الكفاءة السيكمترية للمقياس من خلال حساب الصدق والثبات للمقياس.

1- ثبات المقياس: تم حساب مقياس سمة الشخصية لعينة من صانعي القرارات بالقطاع الحكومي والخاص (ن = 30) كالتالي:

جدول (7): يوضح معامل ألفا للثبات لمقياس سمات الشخصية وأبعادها

م	البعد	معامل الثبات
1	بعد الاجتماعية	0.740
2	بعد القابلية للاستثارة	0.778
3	بعد السعي نحو الإنجاز	0.834
4	بعد الاكتئابية	0.890
5	بعد الهدوء	0.910
	الثبات العام لمقياس سمات الشخصية	0.923

الجدول السابق يوضح الثبات العام لمقياس السمات الشخصية 0.923 وهو يشير إلى ارتفاع معامل الثبات أي أن هذا المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، كما أن أبعاد هذا المقياس تتراوح بين (0.740 - 0.910) مما يشير إلى مدى تمتع أبعاد مقياس السمات الشخصية بثبات جيد.

2- صدق المقياس: تم اختيار صدق المقياس لمعرفة مدى ملائمة كل بعد من أبعاد المقياس وذلك من خلال إيجاد معامل ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس مع المقياس الكلي:

جدول (8) معامل ارتباط سبيرمان لصدق الاتساق الداخلي لمقياس سمات الشخصية.

مقياس سمات الشخصية	معامل ارتباط سبيرمان	بُعد الاجتماعية
3 ⁷⁸	مستوى المعنوية	
0.000	معامل ارتباط سبيرمان	بُعد القابلية للاستثارة
5 ⁷⁹	مستوى المعنوية	
0.000	معامل ارتباط سبيرمان	بُعد السعي نحو الإنجاز
2 ⁸⁵	مستوى المعنوية	
0.000	معامل ارتباط سبيرمان	بُعد الاكتئابية
2 ⁷⁵	مستوى المعنوية	
0.000	معامل ارتباط سبيرمان	بُعد الهدوء
**825.	مستوى المعنوية	
0.000		

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والمقياس ككل، كلها معنوية قوية مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على أن مقياس سمات الشخصية تتسم بالصدق.

أساليب التحليل الإحصائية: سيتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع طبيعة البيانات وتنسيقها مع أهداف الدراسة، والتحقق من فروضها، وهي:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
 - معامل ارتباط سبيرمان (spearman correlation coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأبعاد أداة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي
 - معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الفرض الأول.
 - اختبار (T) لدلالة الفروق بين المجموعات المتسلقة للتحقق من صدق الفرضين الثاني والثالث.
- تحليل بيانات استمارة الاستبيان:** لقد تم عمل وتوزيع (300) استمارة استبيان، وتم استرجاع (150) استمارة استبيان فقط، ويرجع سبب انخفاض عدد استمارات الاستبيان إلى الأسباب التالية:
- فقد بعض نماذج استمارات الاستبيان المطروحة.
 - عدم صحة طريقة إجابة المفحوصين على بعض نماذج استمارات الاستبيان المطروحة.
 - غموض بعض إجابات المفحوصين.
 - تلف بعض نماذج استمارات الاستبيان المطروحة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة في مصر.

عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة (ن=100) من صناع

القرار (50) ذكور و (50) إناث، وتتراوح أعمارهم ما بين (30-50) عامًا.

حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت تلك الدراسة في إلقاء الضوء على معرفة أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.

- **الحدود المكانية:** بيئة العمل الحكومية والخاصة.
 - **الحدود البشرية:** 100 شخص من صانعي القرار مقسم على 50 ذكر، و 50 أنثى، وتتراوح أعمارهم ما بين (30-50) عاماً.
 - **الحدود الزمنية:** طبقت الدراسة خلال العام الدراسي 2024.
- أدوات الدراسة:** اعتمد الباحثان من أجل تحقيق أهداف الدراسة، والتحقق من صحة الفروض على الأدوات التالية:
- أ- البيانات الأولية: وتمثلت في تقسيم عدد الذكور والاناث بالتساوي، والأعمار من 30-50 عاماً.
- ب- مقياس سمات الشخصية: تم تقسيمها على خمسة أبعاد متمثلة في (بعد الاجتماعية- بعد القابلية للاستشارة- بعد السعي نحو الإنجاز- بعد الاكتئابية- بعد الهدوء).
- ج- مقياس أساليب مواجهة الضغوط لدى صانعي القرار: تم تقسيمها على خمسة أبعاد متمثلة في (بعد التجنب والهروب- بعد حل المشكلة- بعد التفريغ الانفعالي- بعد المساندة الاجتماعية- بعد التكيف).
- وفيما يلي عرض هذه الأدوات:
- أ- قائمة البيانات الأولية: تم إعدادها وتضمنت (النوع الاجتماعي- الفئة العمرية- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة في العمل- بيئة العمل)

1. النوع الاجتماعي.

جدول (1) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة

النوع الاجتماعي		
العدد	النسبة	
50	50	ذكر
50	50	أنثى
100	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، والتي جاءت كالتالي:

وجد أن عدد الذكور 50 ذكر، وذلك بنسبة 50% من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، ووجد أن عدد الاناث 50 أنثى، وذلك بنسبة 50% من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، ويتضح تساوي عدد الذكور والاناث في العينة الخاصة بصانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.

2. العمر.

جدول (2): توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة

العمر		
العدد	النسبة	
20	20	من 30 إلى 35 سنة
22	22	من 36 إلى 40 سنة
35	35	من 41 إلى 45 سنة
23	23	من 46 إلى 50 سنة
100	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، والتي جاءت كالتالي:

وجد أن عدد صانعي القرارات الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 35 سنة هو 20 شخص، وذلك بنسبة 20%، وهي أصغر فئة مشاركة في عينة الدراسة، ووجد أن عدد صانعي القرارات الذين تتراوح أعمارهم من 36 إلى 40 سنة هو 22 شخص، وذلك بنسبة 22%، ووجد أن عدد صانعي القرارات الذين تتراوح أعمارهم 41 إلى 45 سنة هو 35 شخص، وذلك بنسبة 35%، ويلاحظ أنها أكبر فئة مشاركة في عينة الدراسة، ووجد أن عدد صانعي القرارات الذين تتراوح أعمارهم من 46 إلى 50 سنة هو 23 شخص، وذلك بنسبة 23%.

3. المؤهل العلمي.

جدول (3) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة

المؤهل العلمي		
النسبة	العدد	
5	5	ثانوي
30	30	بكالوريوس
45	45	ماجستير
20	20	دكتوراه
100	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، والتي جاءت كالتالي:

وجد أن عدد صانعي القرارات الحاصلين على مؤهل علمي ثانوي هو 5 أشخاص، وذلك بنسبة 5%، ويلاحظ أن هذه الفئة هي أقل فئة مشاركة في العينة، ووجد أن عدد صانعي القرارات الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريوس هو 30 شخص، وذلك بنسبة 30%، ووجد أن عدد صانعي القرارات الحاصلين على مؤهل علمي ماجستير هو 45 شخص، وذلك بنسبة 45%، ويلاحظ أن هذه الفئة هي أكبر فئة مشاركة في العينة، ووجد أن عدد صانعي القرارات الحاصلين على مؤهل علمي دكتوراه هو 20 شخص، وذلك بنسبة 20% من العينة المأخوذة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

4. سنوات الخبرة:

جدول (4) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة

سنوات الخبرة		
النسبة	العدد	
5	5	أقل من 10 سنوات
20	20	من 10 إلى أقل من 15 سنة
35	35	من 15 إلى أقل من 20 سنة
30	30	من 20 إلى أقل من 25 سنة
10	10	من 25 سنة فأكثر
100	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، والتي جاءت كالتالي:

وجد أن عدد صانعي القرارات الذين لديهم سنوات خبرة أقل من 10 سنوات هو 5 أشخاص، وذلك بنسبة 5%، ويلاحظ أن هذه الفئة هي أقل فئة مشاركة في العينة وذلك تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ووجد أن عدد صانعي القرارات الذين لديهم سنوات خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة هو 20 شخص، وذلك بنسبة 20%، ووجد أن عدد صانعي القرارات الذين لديهم سنوات خبرة من 15 إلى أقل من 20 سنة هو 35 شخص، وذلك بنسبة 35%، ويلاحظ أن هذه

الفئة هي أكبر فئة مشاركة في العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة من 20 إلى أقل من 25 سنة هو 30 شخص، وذلك بنسبة 30%، ووجد أن عدد صانعي القرارات الذين لديهم سنوات خبرة من 25 سنة فأكثر هو 10 أشخاص وذلك بنسبة 10% من العينة المأخوذة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

5. بيئة العمل.

جدول (5) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير بيئة العمل لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة

بيئة العمل		
النسبة	العدد	
55	55	حكومية
45	45	خاصة
100	100	المجموع

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير بيئة العمل لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، والتي جاءت كالتالي:

وجد أن عدد صانعي القرارات الذين يعملون في القطاع الحكومي هو 55 صانع قرار، وذلك بنسبة 55%، ويلاحظ أن هذه الفئة هي الأكبر مشاركة في العينة تبعاً لمتغير بيئة العمل، ووجد أن عدد صانعي القرارات الذين يعملون في القطاع الخاص هو 45 صانع قرار، وذلك بنسبة 45%، ويلاحظ أن هذه الفئة هي الأقل مشاركة في العينة تبعاً لمتغير بيئة العمل.

نتائج الدراسة:

وقد تم تحليل بيانات استمارات الاستبيان الصحيحة من خلال عرض تحليل نتائج الفروض، والتي تم تحليلها باستخدام معامل ارتباط بيرسون على النحو التالي:

أولاً: نتائج الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس أساليب مواجهة الضغوط وسمات الشخصية". جدول (22) معامل ارتباط بيرسون لأبعاد مقياس السمات الشخصية وأساليب مواجهة الضغوط

مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار					
البعد	التجنب والهروب	حل المشكلة	التفريغ الانفعالي	المساندة الاجتماعية	التكيف
الاجتماعية	-0.865**	0.884**	-0.698**	0.843**	0.736**
القابلية للاستشارة	-0.825**	0.767**	0.872**	0.874**	0.723**
السعي نحو الإنجاز	-0.726**	0.731**	0.848**	0.855**	0.802**
الاكتئابية	0.838**	-0.837**	0.735**	-0.668**	-0.763**
الهدوء	0.874**	-0.669**	-0.643**	0.718**	0.823**

من خلال الجدول السابق يتضح أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس أساليب مواجهة الضغوط وسمات الشخصية، والتي تم توضيحها من خلال:

- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد الاجتماعية لمقياس السمات الشخصية وبُعد التجنب والهروب لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم -0.865 الذي يؤكد العلاقة السلبية بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الاجتماعية لمقياس السمات الشخصية وبعد حل المشكلة لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.884 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد الاجتماعية لمقياس السمات الشخصية وبُعد التفريغ الانفعالي لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم -0.698 الذي يؤكد العلاقة السلبية بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الاجتماعية لمقياس السمات الشخصية وبُعد المساندة الاجتماعية لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.843 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الاجتماعية لمقياس السمات الشخصية وبُعد التكيف لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.736 والذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد القابلية للاستثارة لمقياس السمات الشخصية وبُعد التجنب والهروب لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط -0.825 والذي يؤكد العلاقة السالبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد القابلية للاستثارة لمقياس السمات الشخصية وبعد حل المشكلة لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط -0.767 والذي يؤكد العلاقة السالبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد القابلية للاستثارة لمقياس السمات الشخصية وبعد التفريغ الانفعالي لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط 0.872 والذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد القابلية للاستثارة لمقياس السمات الشخصية وبعد المساندة الاجتماعية لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط 0.843 والذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد القابلية للاستثارة لمقياس السمات الشخصية وبعد التكيف لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط 0.723 والذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد السعي نحو الإنجاز لمقياس السمات الشخصية وبُعد التجنب والهروب لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم -0.726 الذي يؤكد العلاقة السلبية بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد السعي نحو الإنجاز لمقياس السمات الشخصية وبُعد حل المشكلة لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.731 الذي يؤكد العلاقة السلبية بينهم.

- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد السعي نحو الإنجاز لمقياس السمات الشخصية وبُعد التفريغ الانفعالي لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.731 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد السعي نحو الإنجاز لمقياس السمات الشخصية وبُعد المساندة الاجتماعية لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.855 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد السعي نحو الإنجاز لمقياس السمات الشخصية وبُعد التكيف لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.802 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الاكتئابية لمقياس السمات الشخصية وبُعد التجنب والهروب لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.838 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد الاكتئابية لمقياس السمات الشخصية وبُعد حل المشكلة لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم -0.837 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الاكتئابية لمقياس السمات الشخصية وبُعد التفريغ الانفعالي لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.735 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد الاكتئابية لمقياس السمات الشخصية وبُعد المساندة الاجتماعية لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم -0.668 الذي يؤكد العلاقة السالبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد الاكتئابية لمقياس السمات الشخصية وبُعد التكيف لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم -0.763 الذي يؤكد العلاقة السالبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الهدوء لمقياس السمات الشخصية وبُعد التجنب والهروب لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.874 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد الهدوء لمقياس السمات الشخصية وبُعد حل المشكلة لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم -0.699 الذي يؤكد العلاقة السالبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط سالبة بين بُعد الهدوء لمقياس السمات الشخصية وبُعد التفريغ الانفعالي لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم -0.643 الذي يؤكد العلاقة السالبة بينهم.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الهدوء لمقياس السمات الشخصية وبُعد المساندة الاجتماعية لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.718 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم.

- توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الهدوء لمقياس السمات الشخصية وبُعد التكيف لمقياس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط بينهم 0.823 الذي يؤكد العلاقة الموجبة بينهم. **وللتحقق من صدق هذا الفرض** قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتوصلا إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياسي أساليب مواجهة الضغوط وسمات الشخصية.

ثانياً: نتائج الفرضية الثانية: ينص الفرض الثاني على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من صانعي القرارات على مقياس أساليب مواجهة الضغوط.

وللتحقق من صدق هذا الفرض قام الباحثان باستخدام اختبار T للفرق بين متوسطات الذكور والإناث من صانعي القرار على مقياس أساليب مواجهة الضغوط،

اختبار T للفرق بين متوسطات الذكور والإناث من صانعي القرار على مقياس أساليب مواجهة الضغوط				
t	d f	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error
1.02051	98	.000	.676772	0.44804

من الجدول السابق توصلا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من صانعي القرار على أساليب مواجهة الضغوط.

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس سمات الشخصية.

وللتحقق من صدق هذا الفرض قام الباحثان باستخدام اختبار T للفرق بين متوسطات الذكور والإناث من صانعي القرار في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس سمات الشخصية

اختبار T للفرق بين متوسطات الذكور والإناث من صانعي القرار في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس سمات الشخصية				
t	d f	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error
32.211	98	.000	2254.2	35420.

من الجدول السابق توصلا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس سمات الشخصية.

نتائج التحليل الإحصائي:

- وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين بُعد التجنب والهروب لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار ومقاييس سمات الشخصية.

جدول (23) معامل ارتباط بيرسون بين بُعد التجنب والهروب لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار ومقاييس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
-0.141	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين بُعد حل المشكلة لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصانعي القرار ومقاييس سمات الشخصية.

جدول (24): معامل ارتباط بيرسون بين بُعد حل المشكلة لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار ومقاييس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
-0.132	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بُعد التفريغ الانفعالي لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار ومقاييس سمات الشخصية.

جدول (25): معامل ارتباط بيرسون بين بُعد التفريغ الانفعالي لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار ومقاييس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
0.223	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بُعد المساندة الاجتماعية لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار ومقاييس سمات الشخصية.

جدول (26): معامل ارتباط بيرسون بين بُعد المساندة الاجتماعية لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار ومقاييس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
0.524	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بُعد التكيف لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار ومقاييس سمات الشخصية.

جدول (27): معامل ارتباط بيرسون بين بُعد التكيف لمقاييس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار ومقاييس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
0.464	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وبُعد الاجتماعية لمقاييس سمات الشخصية.

جدول (28): معامل ارتباط بيرسون بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وبُعد الاجتماعية لمقاييس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
0.182	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وبُعد القابلية للاستشارة لمقاييس سمات الشخصية.

جدول (29): معامل ارتباط بيرسون بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وبُعد القابلية للاستشارة لمقاييس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
0.175	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وُبعد السعي نحو الانجاز لمقياس سمات الشخصية.

جدول (30) معامل ارتباط بيرسون بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وُبعد السعي نحو الانجاز لمقياس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
0.175	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وُبعد الاكتئابية لمقياس سمات الشخصية.

جدول (31) معامل ارتباط بيرسون بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وُبعد الاكتئابية لمقياس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
-0.139	0.00

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وُبعد الهدوء لمقياس سمات الشخصية.

جدول (32) معامل ارتباط بيرسون بين مقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار وُبعد الهدوء لمقياس سمات الشخصية

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
0.221	0.00

- يوجد علاقة موجبة بين مقياس سمات الشخصية ومقياس أساليب مواجهة الضغوط لصناعي القرار .

جدول (33) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مقياس سمات الشخصية وأساليب مواجهة الضغوط

معامل الارتباط	مستوى المعنوية
0.541	0.00

الخلاصة

في إطار ما تقدم عرضه من إشكالية البحث، وأهدافه المحددة، والإجراءات المنهجية الدقيقة التي أجراها الباحثان، تمكنت الدراسة الحالية من تسليط الضوء على طبيعة العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط وبعض السمات الشخصية لدى صانعي القرار في بيئتي العمل الحكومية والخاصة، وذلك في إطار التحديات المتزايدة التي يواجهها هؤلاء الأفراد ضمن بيئات العمل المعاصرة.

وقد كشف استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن عن نتائج هامة تعزز الفهم النظري والتطبيقي للموضوع مثار بحث الدراسة الحالية، فقد أظهرت البيانات وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من صانعي القرار على أساليب مواجهة الضغوط، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس سمات الشخصية، مما يعكس التباين في آليات التكيف النفسي بين الجنسين، وأثر السياق المؤسسي (القطاع الحكومي مقابل الخاص) في تشكيل هذه الأنماط.

كما أن اختيار عينة مدروسة من 100 فرد من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة (50 ذكور، 50 إناث) ضمن الفئة العمرية (30-50) عامًا، أتاح إمكانيات رائعة للتعلم في فهم أبعاد الظاهرة محل البحث، كما وفر مستوى مناسبًا من التنوع من أجل قياس الفروق والارتباطات ذات العلاقة بالمتغيرات المستهدفة.

أما نتائج الدراسة فقد جاءت لتؤكد على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة من صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على مقياس أساليب مواجهة الضغوط وسمات الشخصية، ولذلك فمن الضرورة بمكان أن يتم خلق بيئة عمل لصانعي القرار تقوم على إستراتيجيات فعالة لمواجهة الضغوط، بما يتوافق مع سماتهم الشخصية، ووفقًا لمتطلبات بيئة العمل التي ينتمون إليها، كما يجب أن يتم تعزيز بيئات العمل الداعمة، التي تراعي الفروق الفردية والجندرية في مواجهة الضغوط النفسية واتخاذ القرار.

ومما سبق، تسهم الدراسة الحالية في توسيع القاعدة المعرفية المتعلقة بالفلسفة البيئية، كما تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية أكثر عمقًا، قد تدمج بين المتغيرات النفسية والبيئية والسياقات المؤسسية، وتستخدم أساليب بحثية متنوعة نحو الدراسات الطولية أو الأساليب الكيفية، من أجل تقديم رؤى أكثر شمولًا ودقة.

حيث إن الفرد إذا أراد التحكم في حياته، فيجب عليه أن يكتسب فهمًا أساسيًا لذاته الحقيقية، إذ يجب أن تصبح الصورة الذاتية التي نحملها في ذهن ذواتنا أساس حياتنا، بحيث تكون كل أفعالنا وانفعالاتنا متناغمة ومتوافقة معها (محمد جميل، 2021).

ولذا تخلص إلى أن الضغط، ومصادره، وآثاره باتت من بين القضايا التي جذبت اهتمام الكثير من الباحثين، وخاصة خلال الآونة الأخيرة، بسبب وجود هذه الظاهرة لدى الإنسان نتيجة للنتائج السلبية التي تسببها هذه الضغوط، فقد تتسبب في أن تصبح نفسية صانعي القرارات في بيئة العمل منخفضة، وعندما انخفضت أدى ذلك إلى انخفاض في أدائهم وزيادة في أيام الغياب لديهم. (خالد عبد الهادي، 2018).

توصيات الدراسة

تمثلت في التوصيات التطبيقية: التي أوصت بها الدراسة في ضوء ما توصل إليه من نتائج ونتائج للدراسات السابقة، وذلك على النحو الآتي:

- الحرص على تطوير مهارات إدارة الوقت من أجل مواجهة الضغوط في بيئة العمل الحكومية والخاصة.
- الحرص على خلق بيئة عمل مشتركة ومتعاونة، واستخدام مهارات التواصل الفعالة.
- تعلم إستراتيجيات تخفيف الضغط مثل التمارين التنفسية، والتمارين الرياضية.
- الثقة بالنفس.
- القدرة على التحمل والصمود في وجه التحديات.
- النظرة التفاؤلية للأمور.
- التكيف مع التغيرات والتعامل مع الأوضاع المختلفة للمساعدة في التخفيف من تأثير الضغوطات التي تنتج عن التغيرات المفاجئة.
- ضرورة استكمال طريق البحث الذي بدأه هذا البحث؛ نظرًا لخطورة القضية الحالية مثار البحث الحالي.
- ضرورة وعي الجهات المعنية في كل مؤسسة بضرورة إخضاع صناع القرار للعديد من الدورات التي تؤهلهم للتعامل مع الضغوط المتنوعة بالصورة الإيجابية التي ترجع بالنفع على جميع الأطراف على حد سواء.

- ضرورة تنبه صناع القرار لأهمية تشكيل البيئة المناسبة لخلق مناخ محفز لصناع القرار والعاملين على حد سواء؛ من أجل الوصول للقرارات التي تنهض بمستوى المؤسسات سواء الحكومية أو الخاصة على حد سواء.
- ضرورة إعداد برامج تهدف لتنمية التفكير الإيجابي، والمهارات الإيجابية لمواجهة الضغوط لصناع القرار خاصة، والعاملين عامة.

البحوث المقترحة: في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج تم اقتراح البحوث التالية:

1. السمات الشخصية وعلاقتها بالأنماط القيادية لدى صانعي القرار في بيئة العمل الحكومية والخاصة.
2. أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالأنماط القيادية لدى صانعي القرار في بيئة العمل الحكومية والخاصة.
3. أساليب مواجهة الضغوط لدى صانعي القرار في بيئة العمل الحكومية والخاصة.
4. السمات الشخصية لدى صانعي القرارات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.
5. أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالسمات الشخصية في بيئة العمل الحكومية.
6. أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالسمات الشخصية في بيئة العمل الخاصة.

المراجع

- أحمد، هناء، (2023). بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، مج 3، ع4، ص272-287.
- البادي، عائشة بنت سعيد بن سالم، (2014). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي.
- بوزغاية، نهاد، ومزوز، بوكو، (2021). سمات شخصية المراهقين المصابين بالسكري النوع الأول وفق نماذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، مج8، ع2، ص447-466.
- بوغازي، آمنة، (2019م). سمات الشخصية وعلاقتها بكشف الذات لدى المراهقين المتدربين في المرحلة النهائية من التعليم الثانوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.
- جودة، آمال عبد القادر، (2004). أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة الأقصى، (مؤتمر تربوي)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
- الزهراني، عبد الخالق، (2022).، ضغوط العمل وأساليب مواجهتها وسمات الشخصية لدى ضباط الشرطة، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، مج3، ع6، ص399-424.
- الشرقاوي، السعيد، وسليم، أيمن، (2021). العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها: النرجسية نموذجاً، المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر، مج3، ع1، ص7-31.
- الصاعدي، محمد جميل عايد، (2021). أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالتفكير الإيجابي لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، (116)، 901-929.
- الضريبي، عبد الله، (2010). أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، 26 (4)، 669-718.
- عبد المعطي، حسن مصطفى، (2006م). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ط (1).

- عزيمو، راشدة، (د.ت). المشاركة في عملية صنع القرار وسبل تفعيلها، جامعة ابن خلدون.
- علي، منال منصور، (2019م). أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأي المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين، مجلة دراسات نفسية، ع (2)، جامعة القاهرة.
- علي، سميحة، (2015م). إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق لدى طلبة السنة الثانية ماستر توجيه وإرشاد تربوي الدراسي: دراسة ميدانية بجامعة المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- القاضي، أسامة، وشاهين، محمد، (2022). العلاقة التأثيرية بين الجهد العاطفي وعمليات تحمل الضغوط وكفاءة الأداء بالتطبيق على البنوك المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مج13، ع3، ص390-430.
- القبي، خالد عبد الهادي محمد، (2018). أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى الأبناء، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، 5 (1)، 437-460.
- القحطاني، صالح بن ناصر شغرد، (2007). الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية (دراسة مسحية على ضباط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة)، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض.
- مجيد، سوسن شاكر، (2015م)، اضطرابات الشخصية أنماطها قياسها، دار صفاء، عمان، ط (2).
- Clercq, Dirk, Inam Ul Haq, And Muhammad Umer Azeem (2019), Time-related work stress and counterproductive work behavior Invigorating roles of deviant personality traits, A Journal of People, Work, and Organisations, Vol. 48 No. 7, pp.1756-1781.
- Czuba, Karol J. Kathryn M. McPherson, and Nicola M. Kayes, (2019). Support workers' experiences of work stress in long-term care settings: a qualitative study, International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, Volume 14, Issue 1.
- ERYILMAZa, Ali (2014), Perceived Personality Traits and Types of Teachers and Their Relationship to the Subjective Well-being and Academic Achievements of Adolescents, Educational Sciences: Theory & Practice, Educational Consultancy and Research Center, 14, (6), P.2050-2026.
- Holton, Kim, Adam E. Barryb And J. Don Chaneyc (2016), Employee stress management: An examination of adaptive and maladaptive coping strategies on employee health, Journal: Work, vol. 53, no. 2, pp. 299-305.
- J. Lopez, Caroline (2013), Personality and Leadership in Counselor Educators: The Big Five Factors, Transformational Leadership, and Transactional Leadership, The Patton College of Education, of Ohio University, USA, P.1-23.
- Yang and Others, (2018): Work stress and the risk of cancer: A meta-analysis of observational studies, International Journal of Cancer, Vol 144, P2390-2400.

Qutaiba Agbaria, Amnah Abu Mokh, (2021): Coping with Stress During the Coronavirus Outbreak: The Contribution of Big Five Personality Traits and Social Support, International Journal of Mental Health and Addiction, 20:1854-1872.

Carrie E. Bartley and Scott C. Roesch, (2011): Coping with Daily Stress: The Role of Conscientiousness, national institutes of health.

STRESS-COPING STRATEGIES AND THEIR RELATIONSHIP WITH CERTAIN PERSONALITY TRAITS AMONG DECISION- MAKERS IN PUBLIC AND PRIVATE WORK ENVIRONMENTS

Ahmed H. Nour El-Din⁽¹⁾; Fathy El-Sharkawy⁽²⁾; Saleh A. Suleiman⁽²⁾

1) Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University

2) Faculty of Arts, Ain Shams University

ABSTRACT

The current study pursued multiple objectives, primarily aiming to identify the following: the nature of the relationship between stress-coping strategies and certain personality traits among decision-makers in both public and private sector work environments; the differences between male and female decision-makers in public and private sectors regarding their stress-coping strategies; and the comparison of male and female decision-makers in public and private sectors in terms of personality traits. To achieve these objectives, the study adopted a descriptive, correlational, and comparative research design, which was deemed appropriate for the nature of the study. The findings revealed several key results, including a statistically significant negative correlation between the avoidance-escape dimension of stress-coping strategies and personality trait measures among decision-makers. Similarly, a significant negative correlation was found between the problem-solving dimension of stress-coping strategies and personality trait measures among decision-makers. In conclusion, the study offered several recommendations, including: The importance of developing time management skills to effectively cope with stress in both public and private work environments. The need to foster a collaborative and shared work environment, utilizing effective communication skills. Learning stress-reduction strategies, such as breathing exercises and physical exercises.

Keywords: Stress - Personality Traits - Work Environment - Decision Makers- Coping Styles.